

BSOBAC - Bacheloroppgave 2023 Høst og 2024 Vår

Bacheloroppgave

Sosionomens opplevelse av yrkesstolthet
- en litteraturstudie



Universitetet
i Stavanger

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bachelor i sosialt arbeid

UIS, mai 2024

Veileder: Ingunn Studsrød

Kandidatnummer: 4058

«Som sosionomer må vi rette oss opp i ryggen og være stolte. Vi må ikke utradere oss selv,
men våge å ta plass [...]»

(Siv Myking i Strøm, 2019, s. 53)

Innholdsfortegnelse

1 INNLEDNING	4
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA.....	4
1.2 PRESENTASJON AV PROBLEMSTILLING	4
1.3 SOSIALFAGLIG RELEVANS.....	5
1.4 BEGREPSAVKLARING	6
1.5 FORMÅL MED OPPGAVEN	8
2.1 STOLTHET	9
2.2 OPPLEVELSE AV SAMMENHENG (OAS).....	10
3 METODE.....	12
3.1 VALG AV METODE	12
3.2 DATAINNSAMLING.....	12
3.3 ANALYSE	16
3.4 STUDIENS TROVERDIGHET	17
4 RESULTATER	20
4.1 STYRKENDE FAKTORER FOR YRKESSTOLTHETEN	20
4.1.1 <i>Opplevelsen av det meningsfulle endringsarbeidet</i>	20
4.1.2 <i>Opplevelsen av fellesskapet</i>	21
4.2 SVEKKENDE FAKTORER FOR YRKESSTOLTHETEN.....	21
4.2.1 <i>Opplevelsen av å være stigmatisert og misforstått</i>	21
4.2.2 <i>Opplevelsen av utilstrekkelighet</i>	23
4.3 YDMYKHET FREMFOR STOLTHET	23
5 DISKUSJON.....	25
5.1 BETYDNINGEN AV DET MENINGSFULLE ARBEIDET OG FELLESKAPET.....	25
5.2 BETYDNINGEN AV STIGMA OG UTILSTREKKELEIGHET	26
5.3 EN MULIG SÅRBARHET	29
6 AVSLUTNING	30
LITTERATURLISTE.....	31

Antall ord: 9999 (ekskludert forside og forord/sitat)

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

«Utskjelt. Latterliggjort, men også hyllet» - slik omtaler Strøm (2019, s. 227) *sosionomen* i boken «sosionom». Allerede første «studiedag» som sosionomstudent ved UIS tilbake i 2020, sto jeg med denne boken i hånden, som jeg hadde fått fra en stand merket med «FO» (fellesorganisasjonen for barvernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere). Der kunne jeg lese intervjuer med beretninger fra flere og stolte sosionomer, og jeg følte meg stolt selv som skulle ta fatt på dette studiet. Stoltheten dempes likevel noe, idet man leser om den negative oppmerksomheten som sosionomer har fått fra en rekke norske politikere de siste årene, hvor blant annet «sosionomgnål» og «sosionomisering» har blitt kjente uttrykk (Martinsen & Ellingsen, 2019, s. 10-11). Forskning gjennomført på oppdrag fra FO avdekker blant annet en opplevelse av mangel på anerkjennelse og status blant sosionomene (Nord Universitet, 2023, s. 40). «Spesialistene er høyest på rangstigen, sosialfaglig nederst» er eksempel på en av flere kommentarer som fremheves i studien (Nord Universitet, 2023, s. 41). «Det er ikke noe jeg snakker høyt om» - sier en sosionom i studien, når hen snakker om sin utdanningsbakgrunn (Nord Universitet, 2023, s. 40). Kommentarene står veldig i kontrast til mitt møte med en kollega i praksis. «Husk at du som sosionom *kan* noe, du kommer til å sitte på en unik kompetanse og evne til å se *helheten*, dét skal du ikke være redd for å si høyt» - var noe av det første han sa til meg. Han var virkelig stolt over utdanningen sin, og jeg kjente igjen på en stolthet over å være sosionomstudent. Denne stoltheten er dessverre ikke selvsagt. Flere medstudenter har gitt uttrykk for *usikkerhet* knyttet til rollen som sosionom. «Jeg vet ikke om jeg kommer til å tenke at jeg har noe å bidra med, hvis jeg sitter i et møte med psykologer og leger» - sa en medstudent til meg tidligere i år. Dette gjorde inntrykk på meg, og jeg kom til å tenke på hva min kollega hadde sagt til meg i praksis. Jeg skulle så gjerne ønske at min medelev kunne få kjenne på samme stoltheten som han ga meg.

1.2 Presentasjon av problemstilling

Yrkesstoltheten ser ut til å forekomme i svært varierende grad, men - jeg vil likevel påstå at den er *viktig*, og nettopp derfor ønsker jeg å sette søkelys på sosionomens yrkesstolthet.

Min problemstilling er følgende:

«Hvordan er det med sosionomens opplevelse av yrkesstolthet, og hva er det som påvirker den?»

Jeg vil forsøke å besvare problemstillingen ved hjelp av empiri fra tre utvalgte artikler, faglig kunnskap, samt teori om stolthet og «opplevelsen av sammenheng».

1.3 Sosialfaglig relevans

Jeg vil her følge opp egen påstand om at yrkesstoltheten er *viktig*, samt forsøke å synliggjøre hvorfor problemstillingen er relevant for sosialt arbeid.

“[...] if an individual subjectively feels ashamed, guilty, embarrassed, or proud, then that, in itself, is an important psychological event with implications for future behavior, decisions, and mental and physical health” (Tracy & Robins, 2004, s. 105). Ens opplevelse av stolthet er altså noe som blant annet vil kunne påvirke valgene man tar, og er det noe sosionomer gjøre mye av, så er det nettopp dét, å ta valg. Avgjørelsene som fattes kan ha stor betydning for andre. Dette underbygger Olsen et. al (2023) ved å omtale sosialarbeideren slik: «Deres beslutninger har konkrete konsekvenser for innbyggere som oppsøker eller mottar offentlige tjenester ved at innbyggere gis tilgang – eller ikke – til samfunnsfelleskapets ressurser (s. 23)».

Videre viser forskning en tydelig og positiv sammenheng mellom kvalitet på arbeidet som utføres, arbeids- og organisatorisk engasjement, og jobbtilfredshet (Geisler et. al, 2019, s. 9-10). Opplevelse av nettopp *stolthet* kan knyttes til disse faktorene, da «autentisk stolthet» kan sies å føre til både tilfredshet og bidra til pågangsmot (Vikan, 2014, s. 58).

Stolthet kan altså se ut til å kunne påvirke en rekke faktorer knyttet til sosionomen, både i form av deres valg som profesjonsutøvere, i form av deres trivsel og helse, og ikke minst i form av jobbtilfredshet og hvorvidt de blir værende i jobben sin.

Solidaritet med utsatte grupper i samfunnet, og arbeid for sosial rettferd og endring er noe som står sentralt i sosialarbeidernes virke (FO, 2015, s. 2). FO peker på at den primære

lojaliteten skal være hos den mest utsatte parten. Likevel stilles også krav om lojalitet ovenfor politiske føringer og økonomiske rammer. «Lojalitetskonflikter kan skjult eller åpent føre til valg og prioriteringer som er i strid med yrkesetiske verdier (FO, 2015, s. 10).» - Dette fordrer en bevissthet omkring disse dilemmaene, samt. en evne til kunne drøfte dem med kollegaer, men også med brukere. Som FO skriver: «Dette krever *mot* til å si fra» (2015, s. 10).

Siv Myking er utdannet sosionom, har mer enn 20 års erfaring innenfor rusfeltet, og blir intervjuet i boken «sosionom» (Strøm, 2019, s. 48-53). Der kan man lese sitatet presentert innledningsvis: «Som sosionomer må vi rette oss opp i ryggen og være stolte. Vi må ikke utradere oss selv, men våge å ta plass [...]» (Strøm, 2019, s. 53). Videre peker Myking på kompetansen sosionomen har til å se helheten, og at vi må våge å vise dette også i praksis (i Strøm, 2019, s. 53).

Hvis yrkesstoltheten kan styrke sosionomens mot, og gjøre våre rygger rakere, er også dét et argument for å sette søkelys på området omkring yrkesstoltheten.

1.4 Begrepsavklaring

Sosionom

Sosialt arbeid er en profesjonsutdanning som gir tittelen *sosionom* ved fullførelse. Faget hadde sin opprinnelse på slutten av 1800-tallet, og har helt siden den gang hatt sosiale problemer, og motvirkelsen av dem, som sitt utgangspunkt (Martinsen & Ellingsen, 2019, s. 13). «Formålet med utdanningen er å utdanne kvalifiserte profesjonsutøvere som kan bistå enkeltpersoner, familier eller grupper med å forebygge, redusere og mestre sosiale og helsemessige problemer», jf. forskrift om nasjonal retningslinje for sosionomutdanning, 2019, §2 første avsnitt. Sosionomen arbeider innenfor ulike velferdstjenester, eksempelvis NAV, barnevern, kriminalomsorg, skole og rusomsorg, bare for å nevne noen, dette kommer frem av forskriftens tredje avsnitt. Typiske arbeidsoppgaver kan være miljøarbeid, saksbehandling, forskning og undervisning, eller ulike former for oppfølging av både enkeltpersoner, familier og større grupper (Healy, 2022, i Olsen et. al, 2023, s. 22).

Sosialarbeider

Sentralt i sosionomutdannelsen står de yrkesetiske standardene jf. forskrift om nasjonal retningslinje for sosionomutdanning, 2019, §2 første avsnitt. FO sitt yrkesetiske grunnlagsdokument presenterer *forpliktende* fellesverdier for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere (FO, 2015, s. 2-3). Disse ulike profesjonene kaller Martinsen & Ellingsen (2019), for *sosialarbeiderprofesjonene* (s. 9). Ordene *sosionom* og *sosialarbeider* brukes mye om hverandre. Sosionom er som vist i foregående avsnitt en yrkesspesifikk betegnelse, hvorpå ordet *sosialarbeider* da er en bredere betegnelse. (Martinsen & Ellingsen, 2019, s. 9.) FO er medlem av Federation of Social Workers og International Association of Schools of Social work, som har nedsatt en såkalt «global definition of social work». Definisjonen legger vekt på fellesverdier innenfor sosialt arbeid som «... sosial rettferd, menneskerettigheter, kollektivt ansvar og respekt for mangfold ...» (IFSW, 2024, egen oversettelse). I artiklene som utgjør datagrunnlaget i denne oppgaven er det nettopp betegnelsen *sosialarbeider*, eller «*social worker*», som blir brukt. Ettersom at de ulike yrkesgruppene som innebefattes i definisjonen *sosialarbeider* har så mye til felles, anser jeg studiene som relevante, selv om min problemstilling særlig rettes mot *sosionomen*. Ordene *sosionom* og *sosialarbeider* vil dermed bli brukt om hverandre heretter, alt ettersom hva kilden jeg referer til har brukt.

Yrkesstolthet

Det finnes så vidt jeg vet, ikke en klar definisjon på ordet *yrkesstolthet* i faglitteraturen, men det finnes derimot en hel del litteratur om *stolthet*. Stolthet er en av flere emosjoner som er «... anerkjent i verdenslitteraturen som dominerende innslag i menneskelig væremåte» (Vikan, 2014, s. 58). Vikan (2014) beskriver stolthet som en emosjon som gir selvtillit, samt fremmer opplevelsen av mestring (s. 58-59). Når man da slår sammen ordene yrke og stolthet, til yrkesstolthet, refereres det til stolthet knyttet til arbeidet man har og jobben man gjør.

Stigma

Ifølge Goffman (1963/2009), er stigma «... en egenskap, der er dybt miskrediterende» (s. 20). Begrepet viser til en sosial prosess hvor mennesker igjennom reaksjon fra sine omgivelser dømmes og kategoriseres. Stigma er opprinnelig et gresk ord, som fra gammelt av viste til det å være «brennmerket». Det var et merke som enten ble brent eller skåret inn i huden, og som

Kandidatnummer: 4058

skulle vise til personens status. Merket signaliserte at sosial kontakt burde unngås (Goffman, 1963/2009, s. 20-21).

OAS

Begrepet OAS står for «Opplevelsen Av Sammenheng», og er en teori av Aaron Antonovsky (1987/2012). Teorien presenteres ytterligere under «teoretisk forståelsesramme».

1.5 Formål med oppgaven

Oppgavens formål er å få mer kunnskap om, og forståelse av hvordan det er med sosionomens opplevelse av yrkesstolthet og hvilke faktorer som påvirker den, samt sette søkelys på forskningen som allerede finnes på området.

2 Teoretisk forståelsesramme

«Ved å benytte en teoretisk referanseramme kan det bidra til at du oppdager sammenhenger og tendenser som du ellers ikke ville sett» (Thidemann, 2019, s. 64). I denne delen av oppgaven vil jeg presentere teori som forhåpentligvis kan bidra til økt forståelse på området omkring sosionomens opplevelse av yrkesstolthet, og hva som påvirker den. Det er viktig å merke seg at teorien presentert nedenfor er teori som det har blitt skrevet hele bøker om, hvor teoriene også er bygget på andre teorier, hvilket er *for* omfattende til å skulle gjøre rede for i denne oppgaven. Thidemann (2019) viser til Rienecker & Jørgensen (2013) sin uttalelse, og understreker at selv om man velger en «... bestemt teoretisk referanseramme ...», så kan man velge å bare bruke deler av den (s. 64). Nettopp dette vil jeg gjøre, i lys av hva jeg anser som særs relevant for min problemstilling.

2.1 Stolthet

Stolthet er ifølge Vikan (2014) en selvbevisst emosjon som domineres av det sosiale innslaget (s. 26). Stolthet har sin «... primære forankring i sosiale relasjoner ...», og betegnes derav som en *sosial emosjon* (Vikan, 2014, s. 28). Vikan (2014) presenterer i sin bok en figur og beskriver den som «stikkord for funksjoner, opplevelse og årsak for 13 emosjoner» (s. 62). Nedenfor vil jeg gjengi den delen av figuren som beskriver *stolthet*:

Emosjon	Funksjon	Kjennetegn ved opplevelse	Sentral årsak
Stolthet	Støtte aktivitet og læring	Tilfredshet og glede over egne prestasjoner	Å lykkes med noe

Deler av figur gjengitt fra «Innføring om emosjoner» (Vikan, 2014, s. 62, figur 17).

Stolthet gir både selvtillit og pågangsmot, og bidrar til å skape trygghet på en selv. Opplevelsen av stolthet ansees som nyttig når man inngår i samarbeid med andre (Vikan, 2014, s. 58). Ifølge Vikan (2014) tillegges emosjoner mening i det fellesskapet som man er en del av, eksempelvis i en gruppe eller som en del av et samfunn. Glede blir som oftest assosiert med noe positivt, og ansees dermed som en positiv emosjon. Videre pekes det på hvordan egen emosjonell reaksjon gir gjenklang i selvet, hvorpå opplevd glede skaper en

opplevelse av at man er verdifull som menneske (s. 69). Vikan kaller denne prosessen for resonans, hvor resonansen kan «... øke smerten ved negative emosjoner, og forsterke behaget ved positive emosjoner» (2014, s. 69).

2.2 Opplevelse av sammenheng (OAS)

Jeg har valgt å inkludere Antonovsky (1987/2012) sin teori om «opplevelsen av sammenheng» (OAS), da jeg anser denne teorien som et godt bidrag til drøfting omkring tema for min problemstilling.

Antonovsky (1987/2012) var opptatt av helsens opprinnelse, og stilte seg spørsmål omkring menneskets motstandskraft. På bakgrunn av dette, løftet han frem begrepet salutogenese. Salutogenese står for «læren om hvilke faktorer som underbygger og opprettholder helse og velvære» - dét står skrevet på baksiden av Antonovsky (1987/2012) sin bok «helsens mysterium». Han pekte på *stressfaktorer* som en unngåelig del av menneskelivet, og at det helsemessige utfallet ved stressbelastning var uforutsigbart, noe han kalte for et mysterium. Det salutogenesiske perspektivet forsøker å avdekke det såkalte mysteriet, og si noe om hva som gjør at mange overlever og klarer seg fint, på tross av høy stressbelastning (1987/2012, s. 16). Som en del av svaret på det salutogene spørsmålet utviklet han begrepet OAS. Opplevelsen av sammenheng består av tre komponenter, *begripelighet*, *håndterbarhet* og *meningsfullhet* (Antonovsky, 1987/2012, s. 17-19). I hvilken grad vi opplever tilværelsen i tråd med disse komponentene, sier i følge Antonovsky (1987/2012) noe om den enkeltes motstandskraft.

Begripelighet – «Det handler om i hvilken grad man opplever at stimuli man utsettes for i det indre eller ytre miljø, er kognitivt forståelige ...» (Antonovsky, 1987/2012, s. 39). En person som «skårer høyt» på begripelighet har en forventning om forutsigbarhet i sin hverdag. Om det skulle oppstå noe som kommer overraskende på, forventer man likevel å kunne forklare dette. Med høy grad av begripelighet ser man verden som sammenhengende. Med lav begripelighet ser man derimot verden som uventet og kaotisk (Antonovsky, 1987/2012), s.

40).

Håndterbarhet defineres som «... i hvilken grad man opplever at man har tilstrekkelige ressurser til rådighet til å kunne takle kravene man blir stilt overfor av stimuliene man bombarderes med» (Antonovsky, 1987/2012, s. 40). «Til rådighet» sikter til ressurser som man enten rår over selv, eller som en «legitim annen» rår over, og med dette menes en person som man føler at man stoler på. Ressurser kan sees som alt fra ferdigheter og kunnskap, til konkrete objekter og utstyr (Antonovsky, 1987/2012, s. 128). Antonovsky kobler håndterbarhet til følelsen av at man er i stand til å håndtere når livet går i motbakke, og at man ikke ser seg selv som et «... offer for omstendighetene ...» (Antonovsky, 1987/2012, s. 40).

Meningsfullhet viser til motivasjonselementet i OAS-begrepet. Antonovsky (1987/2012) peker på at denne komponenten handler om «... i hvilken grad man føler at livet er forståelig rent følelsesmessig, at i hvert fall noen av tilværelsens krav er verd å bruke krefter på ...» (s. 41). De som skårer høyt på meningsfullhet har til felles at de beskriver livsområder som er viktige for dem, de anser utfordringer knyttet til disse områdene som verdt å bruke tid og energi på, og de er bestemte på å finne mening selv ved vonde og smertefulle opplevelser (Antonovsky, 1987/2012, s. 41).

Forskning viser til «... svært høy korrelasjon mellom komponentene» (Antonovsky, 1987/2012, s. 42). Man vil likevel finne situasjoner hvor en person kan skåre høyt på en komponent, og lavt på en annen. Et eksempel på dette kan være at man har høy begripelighet, men lav håndterbarhet. Dette vil skape et press som fører i retning av endring. Videre er det så opplevelsen av *mening* som bestemmer retningen. Man kan begripe en situasjon, og om denne situasjonen er meningsfull, vil dette føre til et engasjement, som *motiverer* oss til å skaffe de ressursene som trengs (Antonovsky, 1987/2012, s. 42-43).

Antonovsky (1987/2012) sier også noe om OAS og stolthet knyttet til arbeidslivet, og rollen som «lønnsarbeider». En opplevelse av at arbeidet er meningsfullt, kan forstås som at man kjenner på en glede og *stolthet* knyttet til jobben man gjør. Sosial verdsetting kan sies å bidra til å skape slik glede og stolthet. Den sosiale verdsettingen kommer til uttrykk både i form av hvilken prestisje og belønning samfunnet tildeler gruppen man er en del av, men også i form av at man opplever et samsvar mellom verdsettelsen av arbeidet og egen rettferdighetssans (s. 123). Antonovsky peker også på at det å være en del av en gruppe med felles verdier vil kunne bidra til en atmosfære «... preget av indre sammenheng» (1987/2012, s. 128).

3 Metode

3.1 Valg av metode

Metoden jeg har valgt å bruke er litteraturstudie. Denne type studie handler om å analysere og systematisere kunnskap fra ulike skriftlige kilder (Thidemann, 2019, s. 77). «Hensikten er å gi leseren en oppdatert og god forståelse av kunnskapen på det området som problemstillingen etterspør og beskrive hvordan man har kommet frem til denne kunnskapen» (Thidemann, 2019, s. 78). Dette vil jeg forsøke å gjøre med utgangspunkt i data fra tre vitenskapelige artikler og ved hjelp av relevant faglitteratur. Selv om litteraturstudie baserer seg på kunnskap som allerede foreligger, vil den ved at man ser på kunnskap fra flere ulike artikler *sammen*, samt. forsøker å tolke de ulike funnene, kunne føre til nye oppdagelser på området (Aveyard, 2014, s. 6). En litteraturstudie vil også kunne bidra til at man ser «the bigger picture», i følge Aveyard (2014, s. 5) – Noe jeg ser som gunstig for å kunne besvare min problemstilling.

3.2 Datainnsamling

I tråd med Thidemanns anbefalinger (2019, s. 81), startet jeg med noen innledende søk i Google Scholar og Oria. Selv om jeg enda ikke hadde landet helt på hva som ble min endelige problemstilling, visste jeg likevel hvilket *emne* den skulle vinkles mot, altså yrkesstolthet. Ved hjelp av det innledende søket fikk jeg dermed dannet meg et slags bilde på hva som allerede fantes av litteratur på område. Å skimlese på alt fra fagartikler og rapporter til medieoppslag og annen litteratur ga også inspirasjon til videre arbeid. Det innledende søket ble foretatt på norsk. Selv om dette ga en hel del resultater på emnet, ga det ingen relevante resultater på aktuelle vitenskapelige artikler. Søkeord som ble brukt var: «sosialt arbeid og yrkesstolthet», «sosionom og yrkesstolthet», «stolt sosionom», og «sosionomens status».

Jeg avtalte tidlig i prosessen et møte med min veileder, Ingunn Studsrød. Basert på min prosjektskisse hadde hun selv gjort noen søk i forkant av møtet. Hun tipset meg om å lese artikkelen: “Proud of what I do, but often I would be happier to say I drive trucks” (Beddoe et. al, 2017). Denne artikkelen ble lest i sin helhet samme dag, og ble senere i prosessen valgt som én av mine tre artikler. Den ble også brukt som inspirasjon til mitt videre søk.

De systematiske søkene ble gjennomført ved bruk av søkemotorene Oria og Academic Search Premier (EBSCO), i tidsrommet 25 januar til 7 april, 2024. Da det innledende søket på norsk ikke ga noen treff på relevante fagfelleverderte artikler, falt valget på å bruke engelske søkeord i det systematiske søket etter artikler. Et inklusjonskriterie som ble satt fra starten av, var at publikasjonen måtte være en fagfelleverdert artikkel. Inspirert av artikkelen til Beddoe et. al (2017) sine «key words», ble disse søkeordene brukt: social work, professional pride og professional identity. Andre ord som også ble brukt var social service, status, proud social worker. Jeg benyttet meg av disse søkeordene i ulike kombinasjoner ved hjelp av funksjonen «avansert søk», og det som Thidemann (2019) viser til som «boolske operatorer» AND, og OR (s. 87).

Da søkeordene ga veldig mange treff, så jeg raskt behovet for å benytte meg av ytterligere inklusjons og eksklusjonskriterier. På denne måten blir søket gjort mer hensiktsmessig (Thidemann, 2019, s. 83). At artiklene var publisert i løpet av de siste 5 årene var blant mine inklusjonskriterier i starten, men ble endret på i samråd med min veileder, ettersom at forskningen på området viste seg å være noe begrenset. Å kunne benytte seg av noe eldre litteratur, ble dermed ansett som hensiktsmessig for å kunne besvare min problemstilling på best mulig måte. Nedenfor følger en oversikstabell over inklusjon- og eksklusjonskriterier.

Tabell 1. Inklusjon og eksklusjonskriterier

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
Fagfelleverdert	Ikke fagfelleverdert
Engelsk, norsk, svensk eller dansk	Ikke overførbart til norske forhold
Vitenskapelig artikkel eller vitenskapelig tidsskrift	Ikke om sosialarbeidere
Overførbart til norske forhold	Kun kvalitativ forskning
Om sosialarbeidere	Eldre enn 10 år
Kvantitativ forskning	
Kvantitativ og kvalitativ forskning	
Utgitt de siste 10 årene	

Noen av kriteriene sjekket jeg inn/ut manuelt, og andre ved hjelp av søkemotorens funksjon for sortering. Jeg valgte å sette som inklusjonskriterie at artiklene skulle basere seg på enten kun kvalitativ metode, eller kvalitativ og kvantitativ metode. Kvalitativ metode er nemlig spesielt godt egnet for å finne svar på spørsmål som retter seg mot «... *hvordan oppleves ...?*» - ifølge Thidemann (2019, s. 76). Nedenfor følger en logg over de søkene som resulterte i funn av de *inkluderte* artiklene.

Tabell 2. Søkelogg

Database og dato	Søkeord	Antall treff	Avgrensninger	Funn
Oria NB! Etter tips fra min veileder 21/1/24	Proud social worker	3439	Fagfellevurdert tidsskrift Fra 2014-2024	“Proud of what I do, but often I would be happier to say I drive trucks” (Beddoe et. al, 2017)
Academic search premier 25/1/24	Social work AND professional identity	463	Engelsk Fra 2014-2024	Picturing social work, puzzles and passion: exploring and developing transnational professional identities (Wiles & Vicary, 2018)
Google scholar 7/4/24	Social work and pride	1 710 000		“Professional pride and dignity? A Classic Grounded Theory Study among Social Workers” (Branta et. al, 2017)

Jeg skumleste innholdet i flere artikler, og var særlig oppmerksom på om artiklene hadde det som Thidemann (2019) viser til som en IMRoD-struktur (s. 90). Jeg vendte særlig oppmerksomhet mot resultatdelen i de artiklene jeg fant interessante, for å på den måten kunne finne «... det vesentligste i artiklene som kan bidra til å belyse problemstillingen ...» (Thidemann, 2019, s. 91). Flere av artiklene ble forkastet på bakgrunn av manglende relevans allerede etter leste overskrift eller sammendrag. To artikler ble lest i sin helhet og midlertidig merket som inkludert, men senere forkastet på bakgrunn av treff som ga enda bedre resultater med tanke på relevans knyttet til tema for problemstilling.

Etter å ha lest og vurdert flere artikler, endte valget opp på å blant annet inkludere den artikkelen som min veileder hadde tipset meg om. Jeg gjorde da et søk på den i Oria, og dokumenterte dette søket som illustrert i tabell 2, for å sikre at studien skal være mulig å ettergå. Som det kommer frem av tabellen, ga det siste søket mitt i Google scholar svært mange treff. Søket ledet meg likevel raskt til den inkluderte artikkelen av Branta et. al (2017), da den sto som nummer tre på lista. Jeg skumleste artikkelen og fant at den kunne ansees som relevant for min problemstilling. Jeg søkte deretter opp artikkelen i Oria, hvor jeg kun fikk treff på denne som *kapittel i bok*, og ikke som fagfellevurdert artikkel. Boken representerte en samling av flere artikler, og var publisert av forlaget «IntechOpen». Jeg søkte opp forlaget i kanalregisteret og fikk opp at forlaget var satt til nivå 1 (kanalregisteret, 2024). Jeg sendte også en e-post til min veileder, hvor jeg fikk bekreftet at artikkelen kunne brukes i henhold til retningslinjene som foreligger for denne oppgaven. I litteraturlista vil artikkelen vises til som kapittel i bok med redaktør (med DOI). På neste side følger en oversiktstabell over valgte artikler.

Tabell 3. Oversiktstabell

Forfatter og år	Formål	Metode	Utvalg	Land
Beddoe, L., Staniforth B. L., & Fouché. C. B. (2017)	Å utforske sosialarbeidere sin opplevelse av stolthet og stigma	«Mixed methods», kvantitativt design (spørreundersøkelser), med bruk av åpne spørsmål som ga kvalitative data (deltstudie)	351 sosialarbeidere, 301 kvinner og 50 menn	New Zealand
Wiles, F. & Vicary, S. (2018)	Å utforske ulikehetene ved hvordan deltakerne «konseptualiserte» sosialt arbeid som profesjon og profesjonsidentitet	Kvalitativt design, med bruk av “Rich pictures” (bildebasert metode) i workshop	15 sosialarbeidere, kjønn er ukjent	Europa
Branta, H., Jacobsen, T., & Alvinus, A. (2017)	Å bidra til økt forståelse av hva som påvirker jobbtilfredshet, og hvilken betydning jobbtilfredshet har for sosialarbeidere	Kvalitativt design, med bruk av semistrukturelle intervju	3 sosialarbeidere, alle menn	Sverige

3.3 Analyse

Jeg har benyttet meg av Aveyard's *Thematic analysis: a simplified approach* (2014). Metoden er i følge Aveyard selv, passende for de som har lite erfaring på området omkring prosessen i en litteraturstudie (2014, s. 143).

I tråd med det som Aveyard (2014, s. 143) beskriver som den første delen av analyseprosessen, startet jeg med å lese grundig gjennom mine valgte artikler, hvorpå jeg på den måten dannet meg et slags helhetsbilde på innholdet i hver enkelt studie.

Under neste trinn, «identifying themes» (Aveyard, 2014 s. 144), hvor målet er å identifisere tema som går igjen, rettet jeg særlig oppmerksomhet mot resultatdelen i artiklene. Jeg hadde alle artiklene i fysisk format, og brukte disse aktivt til å ringe rundt og streke under ord og setninger som kunne se ut til å være relevante for å besvare min problemstilling. Jeg brukte også markeringstusj i ulike farger for å lettere kunne identifisere hva som var sammenfallende ved de ulike artiklene, noe Aveyard anbefaler at man gjør på dette trinnet i prosessen (2014, s. 144). Jeg skrev ned temaer som gjorde seg gjeldene i de ulike artiklene. Temaer som gikk igjen var fellesskap, lidenskap, mestring, ydmykhet, ambivalens, stigma og utilstrekkelighet. I tråd med Aveyard's neste trinn i analysen, startet jeg arbeidet med å slå sammen og fordele disse resultatene under noen overordnede temaer (2014, s. 145). Jeg samlet og sorterte de fargekodede funnene i et dokument, også i tråd med Aveyard sine anbefalinger (2014, s. 145). Etter hvert ble det tydelig for meg at det ville være hensiktsmessig å dele inn temaene i hovedkategorier med påfølgende underkategorier. Temaene jeg kom frem til er presentert i tabell 4.

Tabell 4. Tema i hovedkategorier og underkategorier

Hovedkategorier	Underkategorier
Styrkende faktorer for yrkesstoltheten	Opplevelsen av det meningsfulle endringsarbeidet Opplevelsen av fellesskapet
Svekkende faktorer for yrkesstoltheten	Opplevelsen av å være stigmatisert og misforstått Opplevelsen av utilstrekkelighet
Ydmykhet fremfor stolthet	

3.4 Studiens troverdighet

Jeg vil i de neste avsnittene forsøke å gjøre rede for studiens validitet og relabilitet.

Innledningsvis vil jeg understreke at denne redegjørelsen kun representerer et *utvalg* av hva som kan sies på området, da besvarelsen bærer preg av en begrensning på antall ord som er lov til å bruke.

«Validitet står for relevans og gyldighet», og handler om at det som faktisk måles, må være relevant for valgte problemstilling (Dalland, 2020, s. 43). I kontekst av *denne* oppgaven, dreier dette seg om hvorvidt mine tre valgte artikler, og fremgangsmåte for å velge, samt å analysere dem, kan sees som relevante og hensiktsmessige for å besvare min problemstilling. Man kan bidra til å styrke studiets gyldighet, allerede ved å avgrense litteratursøket med *gode* inklusjons- og eksklusjonskriterier, slik jeg har forsøkt å gjøre. Søkeord som «social worker» bidro for eksempel til å sikre at treffene jeg fikk, faktisk omhandlet sosialarbeideren, og ikke en rekke andre yrkesgrupper. Alle respondentene i de ulike undersøkelsene i mine valgte artikler er sosialarbeidere. -Og da det nettopp er *sosionomens* opplevelse av yrkesstolthet jeg forsøker å finne ut noe mer om, er det absolutt en styrke at det er deres perspektiver som danner empirien.

Ved avgrensning i form av at man velger søkeord, foreligger alltid en risiko for at man også *utelater* ord som kunne gitt gode og viktige funn knyttet til valgte problemstilling. Ved en bevissthet omkring nettopp dette, og ved hjelp av et vidt innledende søk, forsøkte jeg å bøte på dette. Som det fremgår av *datainnsamling* leste jeg mye og forskjellig litteratur om emnet, som bidro til at jeg dannet meg et slags helhetsbilde – og på den måten kunne komme frem til de riktige søkeordene. I min beskrivelse av metode for analyse, kommer det også frem hvordan jeg har vært *grundig* i gjennomgang av mine valgte data. Jeg har også vært opptatt av å skrive frem de faktiske resultatene som fremgår av artiklenes funn, noe som kan sees som *styrkende* for studiets troverdighet.

Hvor gamle de valgte artiklene er kan bidra til å si noe om deres gyldighet. Sosialt arbeid er et fagfelt som er i stadig forandring, og ettersom at alle mine artikler er fra tidsrommet 2017-2018, vil jeg hevde at dette kan ansees som en svakhet. Eksempelvis gjorde COVID-19 sitt inntog først *etter* at mine valgte artikler ble utgitt, og jeg vil tørre å påstå at pandemien i aller høyeste grad påvirket sosialarbeidernes arbeidshverdag. Likevel kan funnene i artiklene se ut til å speile forskning utgitt så sent som i fjor (Nord Universitet, 2023), og man kan på den måten si at de valgte artiklene gjerne er overførbare likevel.

At artiklene er publisert i anerkjente journaler og er såkalt «fagfelleurdert» kan virke styrkende for studiets troverdighet. -Dette i form av at de da svarer til en faglig standard, som taler *for* at man kan ha tillit til god utførelse og at nødvendige hensyn har blitt tatt.

«Relabilitet betyr pålitelighet ...», og viser til om studiet er til å stole på, om målinger er utført korrekt og om feilmarginer er adressert (Dalland, 2020, s. 43). En kan undre seg over hvorvidt studiet kunne blitt mer «pålitelig» om datagrunnlaget hadde kommet fra flere artikler enn tre. Oppgaven har sine begrensninger, blant annet i form av maks antall ord som er lov til å bruke, og en anbefaling deretter på å bruke minimum tre artikler. Å skulle ta for seg et veldig mye større antall artikler som sier noe om sosionomens yrkesstolthet, vil det dermed ikke være kapasitet til. – Men, det kan tenkes at å gjøre nettopp dét, kunne brakt frem flere, relevante, ulike og ikke minst viktige resultater knyttet til min problemstilling. At ingen av respondentene er fra Norge kan også tenkes å være en svakhet. – Men at de da representerer et større antall sosialarbeidere, fra flere og ulike land hvor det rapporteres om svært *like* opplevelser knyttet til yrkesstoltheten, på tvers av alle de valgte artiklene, vil jeg si er noe som taler for at det er mulig å si noe om denne yrkesgruppen på et generelt grunnlag. – Som igjen sees som styrkende for studiets troverdighet.

For å adressere såkalte «feilmarginer», kan det være nyttig å se til egen førforståelse. For det er nemlig slik, at: «vi starter ikke med «blanke ark» når vi går løs på en oppgave» (Dalland, 2020, s. 63) Eksempelvis gjorde mine erfaringer knyttet til yrkesstolthet at jeg allerede før jeg tok fatt på litteratursøket, hadde dannet meg noen tanker omkring hva som kom til å bli sagt på området. – Noe som igjen kan ha gjort at jeg mer eller mindre ubevisst kan ha lett etter artikler som *bekrefter* mine antakelser, heller enn å avkrefte eller si noe nytt på området. Jeg vet også med sikkerhet at mine forkunnskaper i engelsk, som jeg vil kategorisere som «midt på treet», har påvirket mitt valg av teori. Etter å ha lest et lite utvalg av teori på engelsk, og opplevd dette som noe vanskelig å forstå, valgte jeg å heller se etter teori som det var skrevet om på norsk. Man kan på den ene siden tenke at dette kan ha ført til at jeg utelot å lese interessant teori som kunne ført til god drøfting og gjerne også ny kunnskap omkring yrkesstoltheten. På den andre siden kan man si at om teorien hadde vært aldri så god, så hadde den ikke kunne båret frem en fruktbar diskusjon, ei heller ny kunnskap, da den ikke ble forstått i utgangspunktet. Hadde noen andre derimot forfattet dette studiet, kunne det sett annerledes ut, noe som understreker at man ikke kommer utenom egen førforståelse. – Og den vil være vanskelig å skulle forklare, samt å ettergå i sin helhet, men ved å være seg den bevisst vil man lettere kunne hindre at «... den ubevisst styrer det vi ser etter» (Dalland, 2020, s. 114).

4 Resultater

I dette kapittelet presenteres en sammenfatning av de gitte funnene fra de ulike artiklene, basert på min analyse. I alle artiklene er det sosialarbeidere som utgjør utvalget for deres studie. I alle studiene refereres disse til som «participants», altså som deltakere. I studien til Wiles & Vicary (2018), refereres det også til «the group», altså gruppen, ettersom at denne studien var workshopbasert.

4.1 Styrkende faktorer for yrkesstoltheten

4.1.1 Opplevelsen av det meningsfulle endringsarbeidet

Noe som går igjen i alle de valgte artiklene er hvordan deltakerne snakker om det meningsfulle endringsarbeidet. I Beddoe et al. (2017) sin studie peker deltakerne på en stolthet som oppstår ved at de får lov til å gjøre et arbeid som kan bety en forskjell for andre (s. 538-539). Videre trekker de en parallell mellom stolthet og tilfredshet, og gir en beskrivelse av hva som gir nettopp denne tilfredsheten: «Satisfaction was expressed with words like empowerment, helping, walking with people, sitting with family, and many similar expressions of active engagement with people» (Beddoe et al., 2017, s. 538). Under workshopen til Wiles & Vicary (2018) trekker flere av gruppene frem deres dype engasjement til og glede over å drive med sosialt arbeid, og hvordan dette henger sammen med en form for lidenskap (s. 53-58). Beddoe et al. (2017) identifiserte gjennom sin undersøkelse noen *evner* som så ut til å bidra til å styrke opplevelsen av tilfredshet og stolthet i sosialt arbeid. Dette var evner som hadde sitt utspring i evnen til å vise empati, som for eksempel å bygge relasjoner, til å lytte og til å bygge tillit (s. 538). Den ene gruppen i studien til Wiles & Vicary (2018), undret seg over hvorvidt sosialt arbeid sine verdier kunne innarbeides og læres, eller om det var slik at det var noe «i oss», som gjorde at man ble trukket mot faget (s. 57).

I studien til Branta et al. (2017) trekker alle deltakerne frem viktigheten av å føle seg til nytte for andre og av at noen trenger deg. De trekker spesielt frem én av deltakerne sin beskrivelse av hvordan sosialt arbeid bidrar til nettopp dét:

... Så jeg har bidratt til noe positivt i livene deres, at de har blitt sterkere individer som klarer seg uten meg, og jeg har gjort noe bra – jeg har bidratt med noe bra, jeg har styrket dem og det, når det skjer [...] Jeg får en følelse av mening – da føler jeg at jeg har bidratt til en positiv endring i klientens liv, og jeg føler at jeg vil gå på jobb og jeg trives med å gjøre det jeg gjør (s. 291, egen oversettelse).

I Beddoe et al. (2017), ble sosialt arbeid ofte beskrevet som en form for reise, hvor ord som «journey with someone» og «walk alongside people» ble brukt (s. 538). Et av spørsmålene som ble stilt i studien til Beddoe et. al, var et åpent spørsmål hvor deltakerne ble spurt om de ville tilføye noe. Mange av svarene på dette spørsmålet, startet med ordene «jeg tror», etterfulgt av setninger som ga uttrykk for at sosialarbeiderne hadde troen på at de gjorde en viktig jobb, at de bidro til endring og sosial rettferdighet (2017, s. 538).

4.1.2 Opplevelsen av fellesskapet

Den gode opplevelsen av fellesskapet er noe som blir nevnt i alle artiklene. I Beddoe et al. (2017) uttrykker deltakerne stolthet gjennom at de sammen med andre inngår i en slags kollektiv identitet, hvor man deler en tro på mennesket, og har et sett med felles verdier (s. 538). I Wiles & Vicary sitt studie trekkes det også en paralell mellom stolthet og felles identitet, hvor deltakerne peker på at når de sammenligner sosialt arbeid med andre yrker, forsterker dette en «... sense of shared identity and pride, but also of anxiety» (2018, s.55) - hva denne angsten representerer skal vi se nærmere på under neste avsnitt. I Branta et al. (2017) er deltakerne i stor enighet om viktigheten av å kunne motta støtte på jobben, og understreker hvordan det kollegiale fellesskapet bidrar til dette. Som en del av et fellesskap vil man både kunne motta og gi støtte når det kommer til å forstå organisasjonens retningslinjer, men også i form av emosjonell støtte (s. 291). Det sosiale miljøet har stor betydning for jobbtilfredshet, og det understrekes hvor viktig det er at man har stor takhøyde for å kunne utveksle meninger, at man kan ha det gøy på jobb, og at alle er dedikerte i arbeidet man gjør (Branta et al., 2017, s. 292).

4.2 Svekkende faktorer for yrkesstoltheten

4.2.1 Opplevelsen av å være stigmatisert og misforstått

I alle artiklene rapporterer sosialarbeiderne om opplevelsen av å være både stigmatisert og misforstått. Tittelen på artikkelen til Beddoe et al. (2017): “Proud of what I do, but often... I would be happier to say I drive trucks” – viser til en av deltakerne sin respons på undersøkelsen (s. 539). Det var flere deltakere som kom med lignende uttalelser, og flere pekte også på at det å si at man drev med sosialt arbeid, til mennesker som ikke hadde god kjennskap til arbeidets innhold, var en såkalt «conversation stopper» (s. 540). Ifølge Beddoe et al. kan det se ut til at *stoltheten* som den enkelte opplever over å være sosialarbeider,

forstyrres av vitnen om at faget er stigmatisert (2017, s. 540). Vi så i foregående avsnitt på hvordan en gruppe i studien til Wiles & Vicary (2018) rapporterte om økt stolthet når de sammenlignet sosialt arbeid med andre yrkesretninger, men at dette også frembrakte en form for angst. Denne angsten forklarer de med å peke på opplevelsen av at sosialt arbeid har lavere status enn andre yrker (s. 55). Også i studien til Branta et al. (2017) snakker deltakerne om den lave statusen til sosialt arbeid, eller nære sagt mangel på status som de referer til (s. 294). Deltakerne uttrykker enighet om at deres arbeid ikke er høyt nok verdsatt, verken når det kommer til hvor mye de får betalt for jobben de gjør, ei heller knyttet til kompleksiteten og omfanget av faget. «Å jobbe med sårbare mennesker er ikke høyt nok aktert» (Branta et al., 2017, s. 294, egen oversettelse). I Wiles & Vicary peker de på dette som en slags rollekonflikt, og viser til en av gruppene som sier: «Vi har en følelse av hvor vi vil, men det ser ut til at samfunnet setter mindre og mindre pris på... så det er en konstant spenning rundt hvordan vi faktisk jobber med dette» (2018, s. 57, egen oversettelse).

I Wiles & Vicary sin studie, snakket en av gruppene om hvordan de blir møtt med holdninger om at sosialarbeidere er folk som burer deg inne og som tar barna dine (2018, s. 55). Det samme budskapet kommer frem i studien til Beddoe et al, hvor deltakerne opplever at de forbindes med «statlig overvåkning» og «childstealing» (2017, s. 540-541). Som en konsekvens av denne holdningen tar sosialarbeidere selv, som ikke arbeider med å håndheve loven, *avstand* fra andre sosialarbeidere i feltet som gjør nettopp det (Beddoe et al., 2017, s. 541). En av svarene som blir trukket frem i Beddoe et al. peker på hvordan samfunnet har vanskelig for å anerkjenne hvordan enkelte menneskers tragiske livssituasjon, er resultat av deres omgivelser, hvor samfunnet heller forsøker å redusere årsakene ved for eksempel rusproblematikk og psykiske lidelser, til å kun omhandle enkeltindividet (2017, s. 541).

Det fremgår også av Beddoe et al. sin studie at flere sosialarbeidere har opplevelsen av å bli sett på i et slags stereotypisk bilde, hvor de opplever å bli ansett som: «.. the fluffly 'dogooder' ...», «... as an old woman`s job ...», «nice women with low level higher education», «happies», og «lefties» (2017, s. 542). Deltakerne i Beddoe et al. påpekte også hvordan stigma hang sammen med dårlig omtale i media. «... much of the public perception is related to the (fact that) CYF and statutory social work get awful media coverage» (2017, s. 541).

4.2.2 Opplevelsen av utilstrekkelighet

I samtlige av de valgte artiklene forteller sosialarbeiderne om en opplevelse av utilstrekkelighet i sitt daglige virke. I Wiles & Vicary omtaler flere av gruppene den profesjonelle identiteten som noe som er vanskelig å oppnå. «Its kind of over the horizon» (2018, s. 54). Den ene gruppen funderer videre på dette, og beskriver den profesjonelle identiteten som et puslespill bestående ulike puslebiter som ikke helt passer sammen, noe som også speiler kompleksiteten ved faget. Samme gruppe legger også til at identiteten kan påvirkes av den personlige historien til hver enkelt, eksempelvis hvorvidt man selv har vært en del av en dominerende gruppe, eller en marginalisert gruppe (Wiles & Vicary, 2018, s. 53-54). Deltakerne beskriver en opplevelse av å være trukket i forskjellige retninger, hvor de på den ene siden har brukere som de ønsker å hjelpe og som trenger hjelp, hvorpå den andre siden sjefen forteller dem at de må effektivisere og bruke mindre timer, som gjør at de ikke kan hjelpe bruker i den grad de gjerne trenger det (Wiles & Vicary, 2018, s. 57). «Hvordan skal vi klare å håndtere den byråkratiske delen, tillegg til den praktiske, og fremdeles holde oss friske?» (Wiles and Vicary, 2018, s. 57, egen oversettelse). Den samme opplevelsen kom også frem i studien til Branta et al., (2017), hvor deltakerne opplever at de gitte retningslinjene som de står ovenfor, ikke er forenelige med arbeidet i praksis.

I Beddoe et al. (2017) forteller en av deltakerne om hvordan hens verdier er bagatellisert, og at grunnleggende prosesser i sosialt arbeid, som for eksempel å bygge tillit, er ansett som noe som bare skaper avhengighet. Sosialarbeideren har inntrykk av at folk har en holdning om at det å være streng og å straffe sine brukere er veien å gå, og forklarer at det å skulle forsøke å forandre disse holdningene er en «uphill battle» (Beddoe et al., 2017, s. 540). En av deltakerne understreker også at: «jeg er veldig stolt av jobben jeg gjør, men, jeg er møtt med dårlige ansettelsesforhold, mindre muligheter ...» (Beddoe et al., 2017, s. 540, egen oversettelse). I Branta et al. (2017), kan man lese om at deltakerne sier at de har kommet til en form for aksept, som en strategi, for å bedre kunne håndtere hvordan rammene for sosialt arbeid ofte innskrenker den enkelte sosialarbeiders handlingsrom (s. 291).

4.3 Ydmykhet fremfor stolthet

I Beddoe et al. var ordet ydmykhet ofte brukt som et alternativ til stolthet, hvor muligheten til å utøve sosialt arbeid ble omtalt som et privilegium (2017, s. 538). Forfatterne av studien i Beddoe et al. foreslår selv at stolthet gjerne kan være noe som er kulturelt betinget, hvor det å

uttrykke stolthet, enkelte steder kan bli sett på som negativt. «En av forfatterne kommer fra en kultur hvor det å være stolt over sine oppnåelser er ansett som både viktig og ønskelig, mens i andre kulturer, kan uttrykk av stolthet oppfattes som brautende og uønskelig» (Beddoe et al., 2017, s. 538, egen oversettelse). Flere deltakere ga også uttrykk for at stolthet ikke var viktig i sosialt arbeid, og en av deltakerne utdyper dette med å si at hens følelse av selvverd ikke var knyttet opp til hens profesjonelle identitet (Beddoe et al., 2017, s. 539).

5 Diskusjon

I lys av faglig kunnskap og utvalgt teori vil jeg i denne delen av oppgaven forsøke å drøfte funnene fra de ulike artiklene, og deres betydning for sosionomens opplevelse av yrkesstolthet.

5.1 Betydningen av det meningsfulle arbeidet og fellesskapet

Da jeg leste de fremlagte resultatene i lys av teorien om «opplevelsen av sammenheng» (OAS) av Antonovsky (1987/2012), ble jeg særlig oppmerksom på hvordan resultatene fra artiklene, og det som jeg fant som «styrkende faktorer for yrkesstoltheten» så ut til å sammenfalle med Antonovsky sin beskrivelse av særlig den ene komponenten i OAS, nemlig «meningsfullhet». Han peker også på en *direkte* kobling mellom denne komponenten og opplevelsen av yrkesstolthet, hvor han sier at sistnevnte, sammen med glede er uttrykk for opplevd mening ved eget arbeid (1987/2012, s. 123). Dette kan tyde på at opplevelsen av meningsfullhet og opplevelsen av stolthet er tett knyttet sammen, og gjerne også avhengig av hverandre på et vis? - Hvor den ene opplevelsen *bidrar* til og *påvirker* den andre og vice versa. Dette støttes også av Vikan (2014) sin teori om stolthet, hvor han peker på kjennetegn ved opplevd stolthet med ord som «tilfredshet og glede over egne prestasjoner» (s. 62).

Det ser ut til at sosialarbeiderne i artiklene scorer høyt på komponenten meningsfullhet. Dette kommer blant annet til uttrykk igjennom beretninger som speiler «det meningsfulle endringsarbeidet» -om hvordan det å kunne bety en forskjell i noen andre sitt liv bidrar til stolthet, og oppleves som meningsfullt (Beddoe et. al, 2017, s. 538-539). I Branta et. al (2017), kommer det frem at opplevelsen av at man har bidratt å styrke et annet menneske sine forutsetninger for et godt liv, også bidrar til en følelse av at «noen trenger deg», hos sosialarbeideren (s. 291). Dette kan sees som nærmest et *direkte* uttrykk for stolthet, om vi ser *glede* over eget arbeid som et kjennetegn på stolthet, slik Vikan (2014) beskriver (s. 62). Han peker nemlig på hvordan emosjoner resonnerer i selvet. Som et eksempel på dette peker han på at emosjonelle reaksjoner som *glede*, oftest assosieres med noe som er positivt, og kan gi en opplevelse av selvverd, at man betyr noe (s. 69) – som jo er sammenfallende med følelsen av at «noen trenger deg» skildret i Branta et. al (2017, s. 291).

Også Antonovsky (1987/2012) peker på opplevelsen av selvverd som betydningsfull for opplevd «glede og stolthet». Han peker blant annet på at sosial verdsetting kommer til uttrykk igjennom anerkjennelse fra samfunnet, ved hjelp av prestisje og belønning som man tildeles (s. 123). Jeg synes derimot at dette danner et noe snevert og unyansert bilde av hvordan verdsetting kan komme til uttrykk. Jeg sitter igjen med en tanke om at han utelater det som ser ut til å danne grobunn til, samt være kjernen i stolthet for sosionomene. - Nemlig betydningen av verdsetting av sosialarbeideren, fra menneskene som de forsøker å hjelpe, anerkjennelse i form av takknemlighet fra *brukerne*, og opplevelsen av at man har bidratt til å endre livene deres i positiv retning. Når jeg leser prestisje og belønning i denne konteksten, tenker jeg automatisk på *prestisje* i form av anseelse fra storsamfunnet og *belønning* i form av økonomiske goder. Som nevnt tidligere i denne oppgaven, og som Dalland (2020) peker på, så kommer man ikke utenom egen forforståelse (s. 114). Hvilke assosiasjoner jeg får til disse ordene, vil uten tvil spille en rolle i min tolkning av Antonovsky (1987/2012) sin teori. I Wiles & Vicary (2018) forteller en av gruppene at de har undret seg over hvorvidt sosialt arbeid sine verdier kunne innarbeides og læres, eller om det er noe i oss som trekker oss mot faget (s. 57) – dette speiler for meg en «egen satt» form for selvverd, hvor de peker på noe *spesielt* ved seg selv – at de gjerne kan noe som «ikke alle kan», som igjen kan indikere «trygghet på en selv», som Vikan (2014) knytter opp mot opplevelsen av både stolthet og selvtillit (s. 58).

I samtlige artikler peker deltakerne på *felleskapet* som noe viktig og betydningsfullt. Å inngå i et fellesskap hvor man deler samme tro på mennesket, bidrar til opplevelsen av stolthet som sosialarbeider (Beddoe et al. 2017, s. 538). Dette er svært sammenfallende med Antonovsky sin teori på området omkring «lønnsarbeideren», hvor han peker på at det å være en del av et fellesskap med felles verdier, bidrar til OAS, nærere sagt opplevelsen av den *indre sammenheng*» (1987/2012, s. 128). – Noe som igjen viser til hvordan OAS, opplevelsen av fellesskap og stolthet er knyttet sammen.

5.2 Betydningen av stigma og utilstrekkelighet

Stigma er en måte å «miskreditere», og å «stemple» noen på ifølge Goffman (1963/2009, s. 20). – Og nettopp opplevelsen av å være miskreditert og stemplet, finner man flere skildringer av, i de ulike artiklene. Sosialt arbeid er ikke høyt nok verdsatt i følge deltakere i Branta et. al (2017, s. 294). Beddoe et. al peker på opplevd stigma som en direkte demper for stolthet

(2017, s. 540). Også i Wiles & Vicary viser deltakerne til den lave statusen som sosialt arbeid har, og hvordan dette bringer frem en angst i dem (2018, s. 55). Antonovsky (1987/2012) peker på hvordan samsvar mellom opplevd verdsettelse av arbeidet man utfører, og egen rettferdighetsans, bidrar til økt OAS, glede og stolthet (s. 123). – Når opplevelsen av at verdsettelse *ikke* samsvarer med hva man ser på som rettferdig, i dette tilfelle hvilken status sosialarbeiderne tildeles, kan det være nærliggende å tro at dette vil kunne påvirke stoltheten i negativ retning. Gjerne kan angsten som deltakerne snakker om, bunne i en sterk følelse av urettferdighet?

Deltakerne i Beddoe et al. skildrer hvordan samfunnet ikke klarer å ta inn over seg at enkeltmenneskers livssituasjon kan være resultat av deres omgivelser, og opplever liten grad av anerkjennelse og forståelse fra samfunnet når det kommer til fagets kompleksitet og omfang (2017, s. 541) – Sosialarbeiderne har altså en opplevelse av at samfunnet ikke helt klarer å anerkjenne problemene som *sosiale*. Vi vet at det å arbeide for å motvirke nettopp *sosiale* problemer, kan sees på som en del av *kjernen* i sosialt arbeid (Martinsen & Ellingsen, 2019, s. 13). – For å kunne lykkes med det, vil jeg tørre å påstå at man er helt avhengig av å ha samfunnet med på laget. Vikan (2014) peker på at det å «lykkes med noe», er en sentral årsak til stolthet. Kan det tenkes at en opplevelse av at samfunnet da *ikke* er helt med på laget, også kan fremme en følelse av mislykkethet? – Og derav sees som en direkte årsak til svekket opplevelse av yrkesstolthet?

I Wiles & Vicary skildrer deltakerne at de blir møtt med holdninger om at de tar barna dine og burer deg inne (2018, s. 55). I Beddoe et al. forteller deltakere om at de tar seg selv i å ta avstand fra sosialarbeidere som arbeider med å håndheve loven, da det ofte er de som blir møtt med holdninger om at de «stjeler barn» (2017, s. 541). Dette speiler for meg viktigheten av å reflektere over hvorvidt en selv, som sosionom, er med på å bidra til, samt opprettholde stigma rundt egen profesjon. Nå tror ikke jeg at sosialarbeidere tar avstand fra andre sosialarbeidere *for* å stigmatisere, men ved å øke vår bevissthet rundt dette, kan vi gjerne lettere foreta valg som fører til endring? Noe jeg vil peke på som særs viktig, med tanke på hvor betydningsfullt *fellesskapet* er, som de fremlagte resultatene også speiler. Tidligere har vi også sett på hvordan Antonovsky peker på anerkjennelse fra samfunnet som en viktig faktor for stolthet og OAS i arbeidslivet (1987/2012, s. 123). Selv om jeg da pekte på teorien omkring dette som noe snever, handlet dette mer om hva han *ikke* sa noe om, heller enn hva

han sa. Anerkjennelse fra samfunnet ser *også* ut til å spille en viktig rolle for opplevelsen av yrkesstolthet. Gjerne speiler valget om å distansere seg, en form for forsvarsmekanisme? I lys av Antonovsky (1987/2012) sin teori, kan «distanseringen» se ut til å vise et forsøk på å bevare egen yrkesstolthet og OAS, samt beskytte seg selv fra faktorer som kan tenkes å påvirke disse negativt.

Jeg har tidligere, under analyse og i presentasjon av resultater pekt på opplevelsen av å være misforstått, som en svekkende faktor for yrkesstoltheten. Sett *sammen* med opplevelsen av stigma, vil jeg derimot peke på opplevelsen av å være misforstått, som nærmest en styrke. Komponenten *begripelighet* i OAS, handler om hvorvidt man *forstår* stimuli som man utsettes for (Antonovsky, 1987/2012, s. 39). Skildringene av å være misforstått er en gjenganger i alle artiklene. Slik jeg ser det kan dette speile en tanke om at «de forstår meg ikke, hadde de bare visst bedre». – Som kan sees som et uttrykk for *forståelse* av hvor stigmaet kommer fra (stimuliet de utsettes for). Ved å se *uvitenhet* som årsak til stigmaet de utsettes for, vil deltakernes grad av OAS, særlig da *begripelighet*, øke. Det er likevel viktig å understreke at jeg ikke peker på opplevelsen av å være misforstått som noe positivt i seg selv, men i kontekst av stigmaet som allerede foreligger. Hvorvidt stigma delvis *beror* på misforståelser er et annet spørsmål. -At sosialarbeidere skildres som «trollete» og som snille damer med lav utdanning, samt at mediedekningen omkring faget betegnes som svært dårlig og unyansert (Beddoe et. al, 2017, s. 541-542), kan være en indikasjon på dette.

Flere deltakere melder om en opplevelse av utilstrekkelighet, hvor en av deltakerne i Beddoe et al. peker på stolthet over jobben sin, etterfulgt av et men, som beror på dårlige ansettelsesforhold og mindre muligheter (2017, s. 540). Når jeg leser disse uttalelsene i lys av Antonovsky (1987/2012) sin teori om OAS, ser jeg først på disse skildringene som et tegn på svekket grad av håndterbarhet. I lys av Vikan (2014) sin teori hvor tilfredshet er kjennetegn på opplevelse av stolthet (s. 62), er det nærliggende å tro opplevelse av utilstrekkelighet vil kunne dempe stoltheten. På tross av dette, og som vi har sett på tidligere, rapporterer likevel flere deltakere fra studiene om høy grad av yrkesstolthet. For å forstå hvordan dette kan ha seg, kan det være nyttig å se til Antonvosky (1087/2012) sin teori. Han beskriver nemlig en drivkraft, et press som oppstår når noen opplever høy grad av *begripelighet*, men lav grad av håndterbarhet. Hvis vedkommende da anser situasjonen som meningsfull, vil dette skape et engasjement i retning av endring, hvor man mobiliserer for å finne ressursene som man

trenger (s. 42-43). Nettopp *denne* drivkraften kan det se ut til at sosialarbeiderne har. I Wiles & Vicary (2018) peker deltakerne på et engasjement, som oppstår i kraft av *lidenskap* til faget (s. 53-58). Det kan dermed se ut til at lidenskapen som deltakerne skildrer er grobunn til opplevelsen av meningsfullhet, og derav danner det som Antonovsky (1987/2012) kaller «motstandskraft». - Som bidrar til styrking av yrkesstoltheten *på tross av* faktorer som i og for seg kan se ut til å påvirke negativt.

5.3 En mulig sårbarhet

Flere deltakere gir uttrykk for at stolthet er feil ord å bruke, og at det heller handler om ydmykhet, fremfor stolthet. Noen går så langt som å si at stolthet ikke er viktig for dem som sosialarbeidere (Beddoe et al., 2017, s. 539). Dette kan se ut til å speile en manglende vilje til å anerkjenne stolthetens rolle i selvet. – For i følge Tracy & Robins (2004), spiller stolthet en viktig rolle, både for hvilke valg man tar, men også for egen helse (s. 105). Dette understøttes av Vikan (2014), som peker på stolthet som en emosjon som har et *dominerende* innslag i menneskelig væremåte (s. 58). – Kan mangelen på anerkjennelse av denne emosjonen sees som et uttrykk for en mulig sårbarhet knyttet til yrkesstoltheten? Vi vet at sosialarbeidere i aller høyeste grad inngår i flere og ulike relasjoner i kraft av sitt arbeid (Olsen et al., 2023, s. 22) – i relasjon til brukere, kollegaer, ledere, tverrfaglige team, og samfunnet forøvrig, for å nevne noen. Antall relasjoner hvor yrkesstoltheten kan få sin forankring, er altså svært mange. Bare i løpet av en arbeidsdag kan man inngå i flere av dem, og yrkesstoltheten kan dermed utsettes for både styrkende og svekkende faktorer, alle i løpet av kort tid – emosjonen er altså *sårbar* for påvirkning. På den ene siden kan det gjerne tenkes at det å distansere seg fra stolthet som emosjon, kan minske opplevelsen av «emosjonelle svingninger». På den andre siden kan det se ut til at man ikke kommer utenom denne emosjonen, enten man vil det eller ei, som tyder på at man i bestefall da bare underkjenner og fortrenger en emosjon som i følge Vikan vil kunne bidra til glede, pågangsmot og selvtillit (Vikan, 2014, s. 58-62).

6 Avslutning

«Hvordan er det med sosionomens opplevelse av yrkesstolthet, og hva er det som påvirker den?» - Jeg vil hevde at fremlagte resultater, samt drøfting i oppgaven, bidrar til å svare på denne problemstillingen. Som en del av dette svaret er det likevel viktig å understreke at det ikke finnes noe *entydig* svar. Vi har derimot funnet en tydelig indikasjon på at «det meningsfulle endringsarbeidet», det å oppleve at man lykkes med å hjelpe noen til å bedre kunne hjelpe seg selv, nærmest fungerer som en «katalysator» for opplevelsen av yrkesstolthet. Videre har vi avdekket en mulig sårbarhet ved yrkesstoltheten, hvor blant annet opplevelsen av stigma og av å være misforstått og utilstrekkelig, ser ut til å påvirke stoltheten i negativ retning. -Men vi har også sett en potensiell motstandskraft i *lidenskapen* som mange sosialarbeidere peker på at de har knyttet til sosialt arbeid. Opplevelsen av å være en del av et fellesskap som enes om «troen på mennesket» ser også ut til å ha en slik virkning. Vi har også sett at yrkesstoltheten har sin forankring i ulike sosiale relasjoner, og at denne emosjonen derav kan forekomme i svært varierende grad bare i løpet av en arbeidsdag. Det ser altså ut til at det ikke er snakk om et enten eller, ei heller et entydig svar, men heller et «både óg», når det kommer til sosionomens opplevelse av yrkesstolthet.

Nå som vi er ved veis ende i dette litteraturstudie, sitter jeg igjen med et inntrykk av at sosionomene virkelig er: «Utskjelt. Latterliggjort, men også hyllet», slik Strøm omtaler dem (2019, s. 227). Vi har også sett innledningsvis hvordan yrkesstolthet kan se ut til å påvirke alt fra valgene man tar, til egen helse og trivsel i jobben. – Noe som for meg understreker viktigheten av å bane en vei videre som *ivaretar* det som styrker, og som *motvirker* det som svekker. En god start på denne veien kan gjerne være å rette oss opp i ryggen, være stolte og å våge å ta plass. -Som Myking (2019, i Strøm, s. 53) oppfordrer så tydelig til.

Litteraturliste

Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium: Den salutogene modellen* (A. Sjøbu, Overs.). Gyldendal Norsk Forlag AS. (Opprinnelig utgitt 1987). *224

Aveyard, H. (2014). *Doing a literature review in health and social care: a practical guide* (3. Utg.) Open university press. *190

Beddoe, L., Staniforth B. L., & Fouché. C. B. (2017). 'Proud of what I do but often... I would be happier to say I drive trucks': Ambiguity in social workers' self-perception. *Qualitative social work*, 18(3), 530-546.

<https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1177/1473325017725801>

Branta, H., Jacobsen, T., & Alvinus, A. (2017) Professional Pride and Dignity? A Classic Grounded Theory Study among Social Workers. I A. A. V. Boas (Red.), *Quality of life and quality of working life* (s. 285-301). IntechOpen.

<http://doi.org/10.5772/65198>

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7. utg.) Gyldendal Norsk Forlag AS.

FO. (2015). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. Fellesorganisasjonen.

Forskrift om nasjonal retningslinje for sosionomutdanning. (2019). *Forskrift om nasjonal retningslinje for sosionomutdanning* (FOR-2019-03-15-409). Lovdata.

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-03-15-409>

Geisler, M., Berthelsen, H., & Muhonen, T. (2019). Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 43(1), 1-15.

Kandidatnummer: 4058

<https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1080/23303131.2019.1569574> *15

Goffman, E. (2009). *Stigma: Om avvigerens sociale identitet* (2. utg.) (B. Gooseman, Overs.). Samfundslitteratur. (Opprinnelig utgitt 1963).

IFWS. (2024, 8. mai). *Global definition of social work*.

<https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

Kanalregisteret. (2024, 7. april). *Register over vitenskapelige publiseringskanaler*.

<https://kanalregister.hkdir.no/publiseringskanaler/KanalTreffliste.action?xs=intechopen&tv=true>

Martinsen, K. H. & Ellingsen, I. T. (2019) Sosionom- hvem er vi og hva gjør vi? I K. H.

Martinsen, I. T. Ellingsen, & E. Strøm (Red.), *Sosionom: Relasjoner og muligheter* (s. 9-19). Fellesorganisasjonen. *10

Nord Universitet. (2023). *Status og posisjon for sosialfaglige perspektiv og kompetanse i helse- og velferdstjenestene* (FoU-rapport nr. 89). Nord universitet.

<https://www.fo.no/getfile.php/1354892->

[1681986610/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/FoURapport%20-](https://www.fo.no/getfile.php/1354892-1681986610/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/FoURapport%20-)

[%20Status%20og%20posisjon%20for%20sosialfaglige%20perspektiv%20og%20kompetanse%20i%20helse-%20og%20velferdstjenestene.pdf](https://www.fo.no/getfile.php/1354892-1681986610/Dokumenter/Din%20profesjon/Brosjyrer/FoURapport%20-%20Status%20og%20posisjon%20for%20sosialfaglige%20perspektiv%20og%20kompetanse%20i%20helse-%20og%20velferdstjenestene.pdf) *137

Olsen, G., Oltedal, S. & Hutchinson, G. S. (2023). *Teorier i sosialt arbeid*.

Universitetsforlaget. *20

Strøm, E. (2019). Etterord. I K. H. Martinsen, I. T. Ellingsen, & E. Strøm (Red.), *Sosionom: Relasjoner og muligheter* (s. 227). Fellesorganisasjonen.

Kandidatnummer: 4058

Strøm, E. (2019). Jeg er ikke full, jeg er «beautyfull» - om rusavhengighet- I K. H. Martinsen, I. T. Ellingsen, & E. Strøm (Red.), *Sosionom: Relasjoner og muligheter* (s. 45-69).

Fellesorganisasjonen. *24

Thidemann, I-J. (2019). *Bacheloroppgaven for sykepleierstudenter: Den lille motivasjonsboken i akademisk oppgaveskriving* (2. utg.). Universitetsforlaget.

Tracy, J. L. & Robins, R. W. (2004). TARGET ARTICLE: "Putting the Self into Self-conscious Emotions: A Theoretical Model". *Psychological Inquiry*, 15(2), 103-125.

https://doi-org.ezproxy.uis.no/10.1207/s15327965pli1502_01 *12

Vikan, A. (2014). *Innføring om emosjoner*. Akademika forlag. *204

Wiles, F. & Vicary, S. (2018) Picturing social work, puzzles and passion: exploring and developing transnational professional identities. *Social work education*, 38(1), 47-62.

<https://doi.org/10.1080/02615479.2018.1553236>

***Selvvalgt pensum: 836 sider**